

الدور التنموي والاجتماعي للمرأة في المؤسسات الحكومية

ا.م.د وفاء صبر نزال

جامعة ديالى – كلية التربية الاساسية

basicpsyc_17tc@udiyala.edu.iq

مستخلص البحث:

على الرغم من أنه تم إحراز تقدم كبير في السنوات الأخيرة في مجال التعليم والمشاركة الاجتماعية للمرأة في بلدنا لم تتمكن المرأة من الحصول على حصة لائقة من المناصب التنظيمية العليا وان عدد النساء في المناصب العليا في المنظمات الحكومية في مجتمعنا صغير جداً حيث تعتبر المنظمات الحكومية مهمة للغاية وتلعب دوراً معقداً للغاية في المجتمع وإن تأثيرها على مختلف جوانب المجتمع كبير جداً وتلعب المنظمات دوراً رئيسياً في تشكيل موقف المجتمع تجاه الحكومة والثقافة الاجتماعية ونوعية الحياة ونجاح المجتمع واستقراره حيث تفقد مؤسسات القطاع العام قدرتها بشكل متزايد على جذب العمال ذوي الجودة، ويتم توظيف العمال من قبل القطاع الخاص وهذا خطير بشكل خاص في البلدان النامية ولقد طور الباحثون ميلاً كبيراً لشرح الاختلافات بين الجنسين في لعب الأدوار الإدارية في المنظمات حيث يرى البعض أنه ليس من الضروري دراسة الفروق بين الجنسين، لأن الرجال والنساء عند قيامهم بأدوار قيادية يجب عليهم فقط التأكيد على معايير ومتطلبات أدوارهم الرسمية التي تحددها المنظمة و على عكس الآخرين يعتقدون أنه مثلما يتميز الناس حسب جنسهم فإنهم يتصرفون بشكل مختلف في الأدوار القيادية، ويعتقدون أن المرأة لديها أسلوب أنثوي يختلف تماماً عن أسلوب القيادة الذكوري والموجه نحو المهام الرجولية وفي ظل هذه التطورات نادى كثير من الحركات النسوية والمنظمات الدولية بضرورة تعزيز منهج التمكين؛ لأنه لا يقوم بالتركيز على التوعية للنساء والرجال فقط، بل يركز أيضاً على تنظيم النساء في تنظيمات او جمعيات تسعى لرفع قدرتهن، وتفعيل مشاركتهم في تنمية المجتمع ولا سيما في المجال العام. كما تسعى الى رفع المهارات واعطاء النساء من الموارد والفرص ما يمكنهن من اثبات قدرتهن، ذلك ان مشاركة النساء في التنمية تعني ان يكنَّ قادرات على التعريف بأرائهن، واتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهن، فضلاً عن تأثيرها في السياسة التنموية للمجتمع. حاولت هذه الدراسة (الدور التنموي للمرأة في المؤسسات الامنية) التعرف على تصورات ونظرات المجتمع الى دور المرأة في ميدان العمل عموماً والمؤسسة الامنية خصوصاً؛ وما اهم المشكلات التي تواجه المرأة في المؤسسة الامنية؟ وما مستويات التطور والتمكين التي حققتها المرأة في ميدان العمل بالمؤسسة الامنية؟ وما نظرة الرجل والمرأة وعملها في المؤسسة الامنية؟

الكلمات المفتاحية : الدور التنموي والاجتماعي / المرأة

الفصل الاول : الاطار العام للبحث

اولا: مشكلة البحث Research Problem:

تعتبر المنظمات الحكومية مهمة جداً وتلعب دوراً معقداً للغاية في المجتمع حيث إن تأثيرها على مختلف جوانب المجتمع كبير جداً وتلعب المنظمات دوراً رئيسياً في تشكيل موقف المجتمع تجاه الحكومة والثقافة الاجتماعية ونوعية الحياة ونجاح واستدامة المجتمع حيث تفقد مؤسسات القطاع العام قوتها بشكل متزايد في جذب الموظفين ذوي الجودة ونتيجة لذلك لم تتمكن النساء من إظهار معرفتهن ومهارتهن الكاملة في الوظائف التي قاموا بها وهم دائماً في أعمال أضعف وكانت معوقة في اتخاذ القرار نتيجة محاولات تهميش دور المرأة في مؤسسات القطاع العام بل وتجاهلها على نطاق واسع في المجتمع لكن هذا جعلهن يناضلن من أجل تقدمهن في المجتمع ووظائفهن ويجدن مكانهن في بيئة الأعمال ويثبتن أنفسهن أمام الرجال ، اذ أصبح وجود المرأة في المناصب الحاسمة في المجتمع والقطاع العام أعلى بكثير مما كان عليه قبل عقد أو عقدين من الزمن، وتنبؤ المرأة قمة شركات الخدمات الكبرى في مجالس الإدارة أو كممثلة سياسية في البرلمانات والقطاعات الأخرى وبهذه الطريقة قضاوا على العديد من الأحكام المسبقة التي كانت سائدة تجاه المرأة في عالم الأعمال ومع استمرار الكفاح من أجل المساواة بين الجنسين، اكتسبت النساء اللاتي يتمتعن بالمثابرة والعمل الجاد في القطاع العام العديد من الفوائد التي تفوقت بشكل كبير على نظرائهم من الرجال. اما في العراق زاد عدد النساء اللاتي أكملن مستويات عالية من التعليم بشكل ملحوظ وبالتالي اكتسبن المهارات اللازمة في مختلف المجالات و يمكن اعتبار النساء اللاتي يشكلن نصف سكان البلاد عاملاً مهماً في تحقيق نجاح البلد وتمثل الفجوة الموجودة في المنظمات الحكومية في عدم الاهتمام بمهارات وكفاءات المرأة في إدارة شؤون المنظمة والاستفادة من قدراتها لتحقيق النجاح التنظيمي ومؤخراً تمت الموافقة على زيادة حصة المرأة في المناصب العليا إلى 30% مما يوضح عدم المساواة مقارنة بحصة الرجل في الإدارة ولأن المبدأ الضروري لتولي منصب الإدارة هو الجدارة وليس جنس الأفراد فقد تناولت القليل من الدراسات حتى الآن بشكل مستقل مسألة تطوير القدرات الإدارية للمرأة في المنظمات ذات النهج الديناميكي أو حتى الثابت وسنحاول هذا البحث سد هذه الفجوة البحثية على المستوى العالمي والوطني وفقاً للأدبيات المقدمة وأيضاً رفع التحديات في المنظمات الحكومية في البلاد فيما يتعلق بإدارة المرأة

ثانيا: أهمية البحث Research Important:

نتناول في هذا البحث مشاركة المرأة وتوظيفها وتبين أنه على الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة في المجالين التعليمي والاجتماعي خلال السنوات الثلاث الماضية، إلا أن وضعها في سوق العمل لم يتحسن وان نسبة مشاركة المرأة منخفضة، وقد ارتفع معدل البطالة لديهم في السنوات الأخيرة؛ ولا تزال خياراتهم الوظيفية محدودة كما أن جهود المرأة المتعلمة في سوق العمل لم تكن ناجحة. وفي ظل هذه التطورات نادت كثير من الحركات النسوية والمنظمات الدولية بضرورة تعزيز منهج التمكين لا يقوم بالتركيز على التوعية للنساء والرجال فقط، بل يركز أيضاً على تنظيم النساء في تنظيمات او جمعيات تسعى لرفع قدرتهن، وتفعيل مشاركتهن في تنمية المجتمع ولا سيما في المجال العام. كما تسعى الى رفع المهارات واعطاء النساء من الموارد والفرص ما يمكنهن من اثبات قدرتهن، ذلك ان مشاركة النساء في التنمية تعني ان يَكُنَّ قادرات على، اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهن، فضلاً عن تأثيرها في السياسة التنموية للمجتمع.. حاولت هذه الدراسة (الدور التنموي للمرأة في المؤسسات الامنية) التعرف على تصورات ونظرات المجتمع الى دور المرأة في ميدان العمل عموماً والمؤسسة الامنية خصوصاً؟ وما اهم المشكلات التي تواجه المرأة في المؤسسة الامنية؟ وما مستويات التطور

والتمكن التي حققتها المرأة في ميدان العمل بالمؤسسة الامنية؟ وما نظرة الرجل والمرأة وعملها في المؤسسة الامنية؟ تكمن اهمية الدراسة بتأكيد ان عمل المرأة يسهم في تمكينها اقتصادياً وفي نمو اقتصاد المجتمع ودعم انتاجيته وتنويع الاعمال وتحقيق المساواة في الدخل مع الرجل كما تكمن في التغيير السياسي وانتشار الافكار الديمقراطية التي أسهمت في توسيع المجال للمرأة في حياتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والاهتمام بالنوع الاجتماعي (الجندر) والتركيز على مبدأ المساواة بينها وبين الرجل وتفعيل دورها التنموي في مجالات المجتمع كافة ولا سيما المؤسسات الامنية والخدمية فضلاً عن ندرة الدراسات في هذه المؤسسات.

ثالثاً: هدف البحث Research Objectives: يهدف البحث الى

- 1- التعرف على الدور التنموي للمرأة العراقية في المؤسسة الامنية ومدى فاعلية نشاطها
- 2- تسليط الضوء على اهم المعوقات والتحديات التي تواجه عملها في هذا الميدان

رابعاً: حدود البحث Research Limits:

يتحدد البحث الحالي بعمل المرأة في المؤسسات الحكومية الامنية في محافظة بغداد و، محافظة ديالى قضاء بعقوبة / العام الدراسي (2022-2023)

خامساً: تحديد المصطلحات Definition Terms:

1- الدور:

الدور هو عمل فردي يقوم به الفرد الا ان اعمال اي جماعة تحدث عن طريق مجموعة من الادوار المترابطة، فيعد سلوك الفرد في موقف جمعي عبارة عن مجموعة التوقعات التي تنتظرها جماعة من جماعة أخرى. هذا ما يتفق مع وضع الفرد حينما يشغل منصباً معيناً في تنظيم ما يتضمن مجموعة من الادوار ويفترض من الاشخاص القائمين بها الخضوع التام لها.

2- التنمية:

وعرفت: (بأنها مشتقة من الفعل نما في قول نما الشيء نماء ونموا زاد وكثر ونما الشيء تنمية بمعنى انماه وبذلك فإن كلمة النمو تستخدم بمعنى الزيادة وكما تأتي بمعنى الارتفاع وتشير أيضاً لغة الى الزيادة والرفع، فكلمة التنمية مشتقة من المصدر (نمى) فيقال: فلان نمى ذاكرته: اي طورها وزاد من قوتها، ويقال: تنمية المحاصيل والانتاج الزراعي اي تكثيره وزيادته، ويقال: نمت النار اي اشتعلت وزاد توقدها ولهبها

كما عرفتھا الامم المتحدة بأنها العملية المرسومة لتقدم المجتمع وارتقائه اقتصادياً واجتماعياً وقد تعتمد على مبادرة المجتمع المحلي واشراكه ليشمل التنمية الاجتماعية كنمو وتطور الخدمات الاجتماعية كالتهليم والصحة وما الى ذلك.

3- تعرف المرأة بانها : كيان انساني مستقل لها الحق في التمتع بالقيمة الانسانية كاملة اسوة بالرجل وهي تمثل القدرة على قيادة التغيير وبناء المجتمع المرغوب به من خلال قدرتها على تولي مسؤولية بالمهارات العالية. (المشهداني، 2012)

الفصل الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة

الدور الايجابي لقيادة المرأة في المؤسسات الامنية:

لقد ثبت أن القيادة السياسية للمرأة لها فوائد مجتمعية عديدة، مثل الحد من عدم المساواة وزيادة التعاون عبر الخطوط الحزبية والعرقية وزيادة تحديد الأولويات و القضايا الاجتماعية، مثل الصحة والتعليم والإجازة الوالدية والمعاشات التقاعدية بالإضافة إلى ذلك، فقد ثبت أن المشاركة السياسية للمرأة لها تأثير خاص على النساء في مجتمعاتهن خاصة وفق العديد من العوامل مثل إقبال الناخبين على التصويت، والمشاركة السياسية النسائية، واستجابة الخدمة العامة تجاه المرأة لها علاقة إيجابية مع وجود المرأة في مناصب صنع القرار في القطاعين العام والخاص

انخفاض قيمة عمل المرأة

نتيجة لتقسيم العمل بين الجنسين في مكان العمل هناك تفاوتات تتعلق بالوظائف التي تهيمن عليها النساء مقابل الوظائف التي يهيمن عليها الرجال و أن النساء يتوقعن أن يدفع لهن أقل من الرجال رغم ان لديهم نفس المستوى من الأداء لأن النساء يتعلمن في مرحلة الطفولة أن حقوقهن محدودة، ويشعر الرجال أيضًا أن لديهم حقوقًا أكبر فيما لديهن بفرصة تحسين أداؤهم الوظيفي و من غير المرجح أن يتم خلق فرص التدريب والتطوير لصاحب العمل عندما يتعلق الأمر بفرص التقدم، فكلما كانت الوظيفة أكثر أثرة، قلت مسؤولية صاحب العمل لممارسة السلطة أو الإشراف على الآخرين و بشكل عام، يتم التقليل من قيمة المهن التي تهيمن عليها النساء لمجرد أن النساء يقمن به (ياسين، 2011)

أيدولوجية النوع الاجتماعي:

هي مجموعة من الافتراضات التي تدور بشكل عام حول كيفية ارتباط الجنسين ببعضهما البعض وتؤثر توقعات المجتمع حول أدوار الجنسين بشكل كبير على الفرص والخيارات المتاحة فإن الأيدولوجية الجنسانية في جميع أنحاء العالم هي أن النساء و الرجال ضد بعضهم البعض حيث يقوم الرجال بعمل مدفوع الأجر وتقوم النساء بعمل غير مدفوع الأجر في المنزل من أجل أسرهن (احمد, 2021) بالإضافة إلى ذلك، فإن تقسيم العمل بين الجنسين يدعم الأيدولوجية الجنسانية القائلة بأن العمل الحقيقي يتم تحديده فقط من خلال حقوق العمل، وهذا يعني أن العمل الذي تقوم به المرأة ليس منتجًا في الواقع على الرغم من أن أيدولوجية النوع الاجتماعي لها تأثير سلبي على المرأة، إلا أنها تعمل لصالح الرجل و في جوهرها تكمن فكرة النظام الأبوي الذي تكون فيه النساء مرؤوسات يجب عليهن رعاية الرجال كرؤساء، ويتم ترتيبهن على أساس افتراضات مفادها أن الرجال هم المعيلون الحقيقيون ويستحقون الأولوية في الوظائف ذات الأجور المرتفعة وبما أن النساء هن العاملات المنزليات الحقيقيات، فإن الرجال لا يحتاجون إلى معرفة كيفية القيام بالأعمال المنزلية ويمكنهم الاستمتاع بوقت فراغ عندما لا يعملون مقابل أجر وبما أن العمال الحقيقيين، فإن الرجال، وليس النساء، يستثمرون في اكتساب المهارات، ويترتب على ذلك أن وظائف الرجال أكثر مهارة من وظائف النساء، وهذا بدوره يعني أن وظائف الرجال أكثر مهارة (الشدي، 2014)

تأثير القدوة:

من الممكن أن يكون لوجود المرأة في السياسة أيضًا تأثير نموذجي حيث أكدت إحدى الدراسات على أهمية نماذج دور المرأة للأفراد من جميع الجنسين لتطبيع "فكرة وممارسة المرأة التي تمتلك السلطة" و أن زيادة نسبة القيادات القروية النسائية قد أغلقت "فجوة الطموح" بين الفتيات والفتيان بنحو 25 نقطة مئوية، وأدت في نهاية المطاف إلى محو أو عكس اتجاه الفجوة بين الجنسين في النتائج التعليمية

و بدأت الفتيات أيضًا في قضاء وقت أقل في الأنشطة المنزلية في المناطق التي تتزايد فيها أعداد النساء ويمكن لهذه النماذج أن تؤثر بشكل جوهري على تمثيل المرأة في المستقبل (موسى، 2021)

استخدام الوقت وأعمال الرعاية

أحد العوائق أمام المشاركة السياسية للمرأة وقيادتها هو استخدام الوقت و تقضي النساء ما يصل إلى أربعة أضعاف الوقت في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقارنة بالرجال في المنطقة، مما يستبعدهن من المشاركة الاقتصادية والسياسية وتعد أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أحد الأسباب الرئيسية لعدم تمكن المرأة من دخول السياسة علاوة على ذلك، أشارت الدراسات أيضًا إلى أن الأعراف الاجتماعية غالبًا ما تخلق تفضيلات للمرشحات من ذوي السمات الأسرية. (على سبيل المثال، متزوجة ولديها أطفال)، مما يخلق مازقًا مزدوجًا للنساء وبالتالي، يتعين على المرأة أن تكافح الأعراف المتعلقة بأعمال الرعاية، وكذلك الأعراف المتعلقة بالصفات المرغوبة لدى المرأة العاملة.

(Nazneen, S. and Sultan, M., 2021)

تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي

حيث أن النساء والرجال ذهبوا للعمل وكان لديهم وظائف مختلفة وكانت بعض الوظائف والمناصب تهيمن عليها النساء والبعض الآخر يهيمن عليها الرجال و نقلًا عن جولدين الذي قدم مفهوم الفصل بين الجنسين لوصف تركيز الرجال والنساء في مختلف المهن والوظائف الوظيفية وأكد عليه كظاهرة اجتماعية، تشير إلى ظاهرة يعين فيها المجتمع مهام مختلفة لكل منهما وان القليل من الوظائف توظف الرجال والنساء بشكل متناسب كما يؤدي العرق والانتماء العرقي إلى تقاوم الفصل بين الجنسين وكان الفصل المهني بين الجنسين مستقرًا نسبيًا في القرن العشرين على الرغم من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخرى (Moghadam, Valentine, 2020.)

- نظرية التبادل الاجتماعي

يعتقد البعض أنه ليس من الضروري دراسة الفروق بين الجنسين لأنه يجب على الرجل والمرأة فقط التأكيد على معايير ومتطلبات دورهما الرسمي عند لعب دور الإدارة الذي تحدده المنظمة لذلك يعتقد أنصار النهج الموجه نحو النوع الاجتماعي أنه مثلما يتميز الناس حسب جنسهم، فإنهم يتصرفون أيضًا بشكل مختلف في أداء الأدوار الإدارية ويعتقدون أن المرأة لديها أسلوب أنثوي يختلف تمامًا عن أسلوب الإدارة الذكوري والموجه نحو المهام، ويصر أنصار نظرية الدور الاجتماعي أيضًا على وجود اختلافات بين الجنسين في الإدارة حيث الفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أن الناس يتصرفون وفقًا للتوقعات الاجتماعية لجنسهم، على سبيل المثال اتخاذ القرار التعاوني والوحدة والمشاركة وإقامة علاقات شخصية مواتية هي من بين الخصائص التي من المتوقع أن تمتلكها المرأة وهذا يؤكد أن النساء يلعبن دورهن الإداري بشكل مختلف عن الرجال لأن هذه الخصائص لوحظت لدى النساء أكثر من الرجال التدريب الإداري وتطوير المرأة (اسماعيل، 2006)، ان الفرق الرئيسي بين التطوير والتدريب في أن التطوير يشمل مجموعة واسعة من الأنشطة التي ليس لها غرض محدد وان التدريب يأتي بنتائج تعليمية محددة توفر أساسًا لاختبار المهارات المكتسبة بشكل أكبر حيث يتم التركيز على الأهداف بدلاً من الأدوات ويستخدم مفهوم التعليم ويعني النمو والتطور ليشمل نطاقاً أوسع من الأبعاد والمؤشرات وفي أسس نظرية الإدارة. (الطراونة، 2011) وان تنمية القدرات الإدارية للمرأة تعني نمو وتطور المرأة من أجل تعزيز فرص العمل والتدريب على المهارات وزيادة الثقة بالنفس وتوق المرأة في المهام الإدارية والمستويات العليا في المنظمة و يتزايد التدريب الإداري الاستراتيجي

والتدريب الذي يمكن أن يحول النساء إلى مدربين وقادة ناجحين ولكن لا تزال هناك بعض نقاط الضعف للوصول إلى نقطة مقبولة ومن الواضح أن القوالب النمطية الاجتماعية الخاصة بالجنس لها تأثير كبير على قدرة المرأة على الحصول على قيادة ناجحة (mather, J. 2021) وتشير النظريات إلى أن تكوين واكتساب هوية أو خصائص المدير هو الخطوة الأولى لتصبح قائدة ولكن يجب بسبب السلوك المتحيز جنسياً للبيئة المحيطة بالمرأة لم تتمكن معظم النساء من التعرف على الصفات الإدارية داخل أنفسهن وبالتالي فإن النتيجة هي تحدي إدارة المرأة ومزيد من دعم المجتمع لإدارة الرجل ومع ذلك، يعتقد بعض الباحثين أن المرأة يجب أن تتعلم الأدوار الإدارية بغض النظر عن التحيزات الجنسية التي تواجهها من خلال برامج التطوير التدريبي وورش العمل التدريبية وترى النظرية البنائية الوظيفية ان المجتمع يتكون من مجموعة من الانساق المحددة والمنظمة، ويتألف النسق من مجموعة من المتغيرات المترابطة بنائياً ووظيفياً، وهذا كله يعتمد على الانسان الذي يعد الاساس في هذا المنهج، فالانسان هو العنصر الاساس الذي يتكون منه النسق الاجتماعي ومجموعة هذه الانساق تشكل ادواراً او وظائف تؤديها في البناء الاجتماعي لكل مجتمع. اذ ان كل مجتمع يميل الى الوحدة والتكامل العضوي في القيم والافكار والمعتقدات وفي عمليات التنافس والصراع وغيرها من العمليات الاجتماعية الأخرى، وعبر هذه العمليات يستطيع المجتمع ان ينجز الوظائف المطلوبة سواء أكانت مادية ام معنوية، ويعتمد هذا الاطار على مبدأ مهم هو مبدأ تقسيم العمل الاجتماعي او عن طريق الادوار التي يؤديها الافراد داخل النسق بما يؤدي الى حصول عملية التوازن في الوظائف والادوار، ولذلك يرى عالم الاجتماع الفرنسي اميل دوركايم ان الانساق مثل الدين والاقتصاد والسياسة والقانون هي انساق اجتماعية في جوهرها تمثل منظومات القيم والمثل وتشكل الضمير الجمعي للمجتمع(السكري،2000)

دراسات سابقة

1- دراسة سعد بكر غريب الموسومة (واقع المرأة العاملة في الاجهزة الامنية والتحديات التي

تواجهها)

دراسة ميدانية في مدينة اربيل 2020

اهداف الدراسة : حاولت الدراسة تحقيق الاهداف الاتية :

- التعرف على واقع عمل المرأة في الاجهزة الامنية في اقليم كردستان/ العراق
- السعي للكشف عن مؤشرات تزايد ظاهرة عمل المرأة في الاجهزة الامنية في اقليم كردستان بنحو عام ومدينة اربيل بنحو خاص بعد عام (2003) م
- 3-اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الميداني، استخدمت مجموعة من الادوات لجمع البيانات منها المقابلة والاستبانة

- اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

- هناك علاقة بين عمل المرأة في الاجهزة الامنية ونظرة المجتمع لها، اذ ان اكثر المبحوثات (56%) اكدن انهن يكتسبن الاحترام بسبب عملهن في الاجهزة الامنية
- نسبة التحرش الجنسي من الزملاء والمسؤولين عنهن للمرأة العاملة في الاجهزة الامنية قليلة جداً لا تتجاوز (6.7%) من مجموع العينة
- هناك علاقة بين اقدام المرأة على التعيين في الاجهزة الامنية والخلفية الاجتماعية، إذ ان المرأة في الحضر قادرة على اكمال دراستها والحصول على الشهادة الجامعية مما يسهل تعيينها بالسلك

الامني بنسبة (81.8 %) بالمقابل ما نسبته (18.1%) من مجتمع الريف، إذ ان حرية المرأة مقيدة في الريف

اما دراسات عربية فمنها:-

2- دراسة مرزوق جمعة الموسومة (نظرة المجتمع الى اداء المرأة العاملة في قطاع الامن) 2016 اهداف الدراسة

1- القاء الضوء على نظرة المجتمع الجزائري حول عمل المرأة في قطاع الامن وهل هي نظرة ايجابية او هل هي سلبية؟

2- التعرف على مدى تأثير هذه النظرة في عمل المرأة في قطاع الامن

-تحديد ابرز التحديات والصعوبات التي تواجه عمل المرأة العاملة في قطاع الامن والكشف عن المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في عمل المرأة في قطاع الامن.

- قامت هذه الباحثة بإجراء الدراسة الميدانية في مجتمع البحث المتكون من (20) امرأة، وهذا العدد قليل لهذا كانت العينة قليلة، استخدمت الباحثة ، المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج المسح الاجتماعي.

اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

1- هناك اختلاف في نظرة المجتمع الى اداء المرأة العاملة في الامن، فهناك من يحترمها، وهناك من لا يحترمها، وبالتالي فالنظرة السائدة هي النظرة السلبية، فالمجتمع ما زال ينظر نظرة سلبية تجاه المرأة العاملة بصفة عامة والعاملة في قطاع الامن بصورة خاصة

2- تعاني المرأة العاملة في هذا السلك من تحفظات ولا سيما في موضوع الزواج بسبب نظرة المجتمع السلبية مع العاملات في هذا المجال

3- بالرغم من هذه السلبيات هناك العديد من الشرطيات لا يفضلن ترك وظيفتهن الامنية والعمل في مؤسسات اخرى وذلك لتمكنهن من القيام بواجباتهن المهنية على اكمل وجه واداء جيد في خدمة الوطن

3-دراسة كروتى باتيلو والكتور سينغ الموسومة (ضغوط الدور المهني والمرأة العاملة)، احمد آباد،

2018

هدفت الدراسة الى الكشف عن ادوار الرجل والمرأة في الهند في سياق المجتمع والثقافة بالبحث عن السؤال من انا وما الهدف من حياتي؟ ومعرفة القيود التي تعرضت لها المرأة في المجتمع الزراعي

ومقارنة الادوار مع النساء اللواتي يتمتعن بالذكاء والخبرات عن طريق المهنة التي يشغلنها
منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث (المقابلات الشخصية، والاستبانة، ودراسة الحالة)، تم اختيار عينة عشوائية من ريف الهند واخرى من المناطق الحضرية

اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

1- هناك فرق كبير في المكافأة والكلفة، إذ ان المرأة تتعرض للاجهاد في العمل النظام الاجتماعي يتحدد عبر الوظائف التي يقوم بها الفرد واستجابة الاعضاء المهيمين في النظام الاجتماعي

تعاني النساء من التوتر بسبب الحياة العصرية؛ لأنها مليئة بالتعقيدات مما يزيد من احتمالية الضغط على المرأة

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

أولاً: منهج البحث Research Methodology:

وقد استعانت الباحثة بطريقة المسح الاجتماعي بالعينة في هذه الحالية لصعوبة القيام بعملية المسح الشامل، ولأن هذه الطريقة لا تأخذ جميع وحدات مجتمع البحث وتدرسها أو تدرس جزءاً منه، إذ يتم اختيار العينة بطريقة عشوائية أو مقصودة لكي تكون ممثلة تمثيلاً دقيقاً لمجتمع الدراسة من حيث الخصائص الاجتماعية والنفسية والديموغرافية.

ثانياً: مجتمع البحث وعينته Population of Research:

وتعني اختيار مجموعة من الأفراد من مجموع المجتمع الأصلي المعني بالبحث، والتي يهتم الباحث بدراستها وتكون ممثلة لمجتمع الدراسة تمثيلاً صحيحاً كالمزاي الاجتماعية والديموغرافية والفكرية والحضارية بالنسبة للمجتمع الانساني. تحديد حجم عينة الدراسة ضمن الحدود الزمانية والمكانية للدراسة بالعينة القصدية لأربع مؤسسات أمنية، هي: مستشارية الامن القومي (مركز النهريين للدراسات الاستراتيجية)، وجهاز مكافحة الإرهاب، وجهاز الامن الوطني، وجهاز المخابرات العراقي، إذ بلغ عددهن (1375) امرأة تقريباً

ثالثاً: عينة البحث

استخدمت الباحثة طريقة (العينة القصدية)، وهي العينة التي يتم اختيارها بناءً على حكم شخصي واختيار كفي من الباحث استناداً الى اهداف البحث عبر اخذ مجموعة من النساء اللواتي يعملن في المؤسسات الامنية في محافظة بغداد ومحافظة ديالى، وقد بلغ عدد افراد عينة البحث (200) مبحوثة، وبعد اعتماد معادلة (ستيفن ثامبسون) اعتمدت الباحثة على اختيار (200) امرأة عاملة في المؤسسات الامنية موزعة بين مستشارية الامن القومي (مركز النهريين للدراسات الاستراتيجية) وجهاز مكافحة الارهاب وجهاز الامن الوطني وجهاز المخابرات العراقي ولم تحصل الباحثة على احصائيات رسمية من قبل المؤسسات الامنية لحساسية هذه المؤسسات. وبعد اعتماد معادلة ستيفن ثامبسون ، ونظراً للظروف الامنية والحساسية لأفراد العينة، تم اخذ العينة بطريقة النسبة المئوية بما يبلغ (5%) لتحديد حجم العينة.

رابعاً: اداتا البحث Tools of Research:

قامت الباحثة بالاعتماد على الجانب النظري وعلى الدراسات السابقة النظرية والميدانية القريبة على موضوع الدراسة تم اعداد الاستبانة من الباحثة في صياغة اسئلة الاستبانة من خلال اسئلة وجهت الى العينة، ومن ثم تم عرضها على الخبراء لاختبار صدقها.

■ الخصائص السيكومترية:

أ- الصدق الظاهري Face Validity: فقد قامت الباحثة بعرض فقرات الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال التخصص ، لأبداء ارائهم و ملاحظاتهم على صلاحيته كل فقرة مع المجال و المتغير المراد دراسته واجراء التعديلات اللازمة ان وجدت، وقد اعتمدت الباحثة نسبة 80% فأكثر كنسبة لاعتماد قبول الفقرات ، وبذلك اصبحت الاداة جاهزة لقياس المتغير المراد قياسه.

ب- الثبات Stability :

يقصد به مدى اتساق فقرات المقياس او الاستبانة للاعتماد عليها ، والذي يراد به أيضاً الى اي حد تخلو الفقرات من الاخطاء، بمعنى مدى ثبات درجات المقياس ، والثبات ضروري للوصول الى نتائج علمية دقيقة، لكنه ليس اجراءً كافياً لتقويم نتائج الدراسة وتفسيرها ،وقد التجأت الباحثة الى استخراج

ثبات الاستبانة نحو الادوار التنموية للمرأة في المؤسسات الامنية بطريقتين: هما (الفا كرونباخ) و(اعادة الاختبار) تهدف الى التحقق من تجانس اداء المستجيبين من فقرة الى اخرى ،وبعد تطبيق معادلة الفا كرونباخ على درجات افراد عينة البحث البالغ عددها (200) فرد وبلغ معامل ثبات مقياس الاتجاهات نحو الادوار التنموية للمرأة في المؤسسات الامنية (0.85).

الفصل الرابع تحليل البيانات الاولية

البيانات الاولية المتعلقة بعينة الدراسة

1- العمر :

يعد العمر من المتغيرات الديمغرافية الاساسية في الدراسات الاجتماعية، وهو يميز الفرد ويؤثر في الخبرات والتجارب والمستويات الثقافية والاجتماعية والحضارية التي يمتلكها ذلك الفرد، فالعمر له دور مهم ومؤثر في اداء العمل ومع كبر السن وتساعد عمر الانسان واقتراجه من الشيخوخة تنقلص قدرات وطاقات الانسان الجسمية يقابلها توسع في خبراته الحياتية التي تجعل من بعضهم يستمرون كمستشارين لدوائهم التي يعملون فيها، وتظهر البيانات في الجدول (1) ان اعلى الفئات العمرية من العاملات تراوحت بين (36 – 40) سنة، وبلغت (26%)، تليها نسبة من تراوحت اعمارهم بين (35 – 31) سنة، وبلغت (22%)، ثم نسبة من تراوحت اعمارهم بين (45 – 41) سنة، بلغت (20%)، مقابل من تراوحت اعمارهم بين (26 – 30) و(46 – 50) سنة، بلغت (16%) وهي اقل الفئات

جدول (1) توزيع العينة بحسب العمر

العمر	العدد	النسبة
26-30	32	16
31-35	44	22
36-40	52	26
41-45	40	20
46-50	32	16
المجموع	200	%100
المتوسط		37.90
الانحراف المعياري		6.52

2- الحالة الاجتماعية :

تؤثر الحالة الاجتماعية في كثير من الاحيان في حياة الفرد ، فالشخص المتزوج يواجه مشاكل وصراعات لا يواجهها العزاب، ذلك ان المرأة المتزوجة يتطلب منها امتلاك قدرات ومهارات التوفيق بين عملها واسرتها، وسيكون الامر اكثر صعوبة عند وجود اولاد وعدم توفر مؤسسات تقلل من تأثير الحالة الاجتماعية على العمل، إذ تشير البيانات في الجدول (2) ، ان غالبية افراد العينة هن من المتزوجات، إذ بلغ عددهن (120) امرأة بنسبة (60%)، تليها نسبة العازبات اللواتي بلغ عددهن (52) امرأة بنسبة (26%)، تليها المطلقات، بلغت اعدادهن (16) امرأة بنسبة (8%)، مقابل (12) امرأة بنسبة (6%) من الارامل

جدول (2) توزيع العينة بحسب الحالة الاجتماعية

النسبة	العدد	الحالة الاجتماعية
26	52	عزباء
60	120	متزوجة
8	16	مطلقة
6	12	ارملة
%100	200	المجموع

نستنتج من ذلك ان العمل في المؤسسات الامنية لم يعد محظوراً بالنسبة للمرأة ولا سيما النساء المتزوجات، إذ تستطيع ان تؤدي واجباتها المنزلية والزوجية وتوفق بقدراتها بين العمل في الاجهزة الامنية ومتطلبات الحياة الاجتماعية الاخرى

3- التخصص :

يشير التخصص غالباً الى طبيعة المهنة التي تشغلها المرأة وشخصيتها في اداء ادوارها التنموية في العمل الذي تقوم به، وتشير البيانات في الجدول (3) الى ان نسبة العاملات التخصص الانساني بلغت (131) مبحوثة بنسبة (65.5%)، مقابل (69) مبحوثة بنسبة (34.5%) في التخصص العلمي

جدول (3) توزيع العينة بحسب نوع التخصص

النسبة	العدد	التخصص
65.5	131	انسانية
34.5	69	علمية
%100	200	المجموع

نستنتج من ذلك ان اغلب النساء العاملات في المؤسسات الامنية تركزن في التخصصات الانسانية لما لديهن من مجالات واسعة جداً وذلك لارتباطها الوثيق بالسلوك الانساني ومعرفة كيفية التعامل معه، هذا من جانب ومن جانب آخر يتمتع التخصص الانساني عند شغله لوظيفته تكون مفعمة بالحياة؛ لأنها تتعامل مع الكثير من الاشخاص من شرائح المجتمع المختلفة بينما يتركز العاملون في الاختصاصات العلمية بالتعامل مع الالة الحاسبة وادخال البيانات والارقام او الاجهزة الاخرى

الهدف الاول : التعرف على الدور التنموي والاجتماعي للمرأة العراقية في المؤسسة الامنية ومدى فاعلية نشاطها.

تقبل الادوار التنموية للمرأة تشير البيانات في الجدول (3) الى ان اكثر من ثلاثة ارباع المبحوثات اكدن ان هناك تقبلاً لأدوار المرأة في المؤسسات الأمنية، إذ بلغ عددهم (152) اجابة بنسبة (76.0%)، مقابل (48) اجابة بنسبة (24.0%) كانت اجابتهم عكس ذلك.

جدول (4)

مدى تقبل الادوار التنموية للمرأة في المؤسسة الامنية

البدائل	التكرار	النسبة %	قيمة كاي المحسوبة	درجة الحرية	قيمة كاي الجدولية	الدلالة
نعم	152	76.0	54.08	1	3.84	دال
كلا	48	24.0				
المجموع				200		

نستنتج مما تقدم ان هناك تقبلاً مجتمعياً كبيراً لعمل المرأة في المؤسسات الامنية للادوار التنموية المهمة التي تؤديها الى جانب الرجل، وهو ما يعكس تغيراً واضحاً في موقف المجتمع وفرص الحداثة والتطور الحاصل في هذه المؤسسات عبر الدورات خارج العراق وداخله والاهتمام بتمكين المرأة وتحدياتها لصعوبات تقبلها في كثير من الميادين المجتمعية، وهو ما يعزز فرص ابداعها في المكان الذي تعمل فيه عبر تقديم افضل الخدمات المهنية.

وقد اخذت معطيات الجدول اعلاه ان الاجابات اغلب المبحوثات كانت لصالح (نعم) عند اختبار (كا)، فكانت القيمة المحسوبة (54.8) اعلى من القيمة الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة احصائية بتقبل ادوار المرأة في المؤسسة الامنية.

الهدف الثاني :- تسليط الضوء على اهم المعوقات والتحديات التي تواجه عملها في هذا الميدان

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على الاستبيان محور المعوقات

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسؤوليتها الأسرية ومسؤوليتها الاجتماعية.	3.61	1.3	1	متوسط
2	المرأة اقل تحكماً في انفعالها مقارنة بالرجل.	2.49	1.22	7	متوسط
3	عدم قدرة المرأة على الإلمام بقضايا مجتمعتها.	2.11	0.89	9	منخفض
4	ضعف لقدرة المرأة على التخطيط والتنفيذ.	2.44	1.2	8	متوسط
5	تصلب المرأة لرأيها وعدم تقبل للرأي الآخر.	2.93	1	4	متوسط
6	ضعف مهارات على القيادة.	2.5	1.21	6	متوسط
7	ضعف المرأة جسدياً.	3.12	1.18	2	متوسط
8	محدودية المؤهلات والخبرات لدى المرأة.	3.1	1.32	3	متوسط
9	ضعف ثقة المرأة بنفسها.	2.81	0.95	5	متوسط
	المتوسط والانحراف الكلي للفقرات	2.79		-	متوسط

من الجدول السابق يتضح أن متوسط المعوقات الشخصية بلغ (2.79) وهو بمستوى متوسط، مما يشير إلى أن المعوقات الشخصية تمثل هي الأخرى معوقاً تعرقل تمكين المرأة. ويتضح من الجدول أن أكثر ثلاثة أسباب ذاتية تتعلق بقدرات المرأة ومهاراتها هما: عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسؤوليتها الأسرية ومسئوليتها الاجتماعية حيث بلغ متوسط هذا المعوق (3.61)، تلى ذلك ضعف المرأة جسدياً بمتوسط (3.12) ثم محدودية المؤهلات والخبرات لدى المرأة بمتوسط (3.1). ثم جاءت بقية المعوقات متعلقة بتصلب المرأة لرأيها وعدم تقبل للرأي الآخر بمتوسط (2.93)، وضعف ثقة المرأة بنفسها بمتوسط (2.81)، ثم ضعف مهارات على القيادة بمتوسط (2.5). أما أقل ثلاثة أسباب شخصية أدركتها العينة كمعوقات لتمكين المرأة فكانت متعلقة المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها مقارنة بالرجل بمتوسط (2.49)، ثم ضعف لقدرة المرأة على التخطيط والتنفيذ بمتوسط (2.44)، وأخير عدم قدرة المرأة على الإلمام بقضايا مجتمعتها والتنفيذ بمتوسط (2.11).

التوصيات:

- 1- تصحيح الصورة السائدة عن المرأة في المجتمع عن طريق تقديم المناهج الدراسية والبرامج التلفزيونية وجميع وسائل الإعلام التي ترفع من قيمة ودور المرأة.
- 2- العمل على تدعيم وترشيح المرأة في الحياة السياسية وللمناصب القيادية والسياسية.
- 3- تصميم البرامج التدريبية لزيادة ثقة المرأة وقدراتها الإدارية لكي تتمكن من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة.
- 4- إجراء البحوث العلمية في مجال تمكين المرأة للوقوف على العوامل الحقيقية التي تقف وراء عدم تمكين المرأة العراقية اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً.
- 5- توعية المجتمع بأهمية التنمية الإدارية للمرأة في تقدم المجتمع، وتطور عناصره، وتحقيق أهدافه.
- 6- وضع القوانين المشجعة للمرأة العراقية على مشاركة الرجل في أداء الواجبات والحصول على الحقوق.

المقترحات

- 1- تعزيز الدراسات والبحوث الخاصة بالمرأة وتمكينها والنهوض بها والحد من العنف المبني على النوع الاجتماعي.
- 2- تكليف الباحثين بضرورة سبر اغوار قضايا المرأة وادوارها التنموية في المؤسسة الامنية عبر الندوات والورش العلمية والتثقيفية.
- استحداث شعبة مختصة بالمرأة في المؤسسات الامنية تعمل على حل مشكلات المرأة العاملة في الاجهزة الامنية.3-

المصادر

- 1- أحمد شفيق السكري (2000) قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص178.
- 2- اجلال حلمي اسماعيل (2006) رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة ، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة ، القاهرة ، ص 161.
- 3- أماني صالح (2002) التمكين السياسي في الوطن العربي ، الشروط والمحددات ، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر ، جمعية دراسات المرأة والحضارة ، القاهرة ، ص(468).
- عدنان ياسين (2011) المجتمع العراقي وديناميات التغيير، بيت الحكمة ، بغداد ، العراق ، ص 182.

- 4- إيمان بشير الحسين، وعماد محمد سلامة، وجمال فواز العمري (2010) المعوقات النفسية و الاجتماعية التي تواجه مشاركة المرأة الأردنية في المجالس البلدية بواسطة الحسين، المصدر مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر ، ع 34، ج 3 ، ص، 520
- 5-سارة صالح الخمشي (2014) المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في تولي المناصب القيادية، مجلة الخدمة الاجتماعية - (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين) - مصر ، ع 52 ، ص ص 69 – 98.
- 6- سامية الساعاتي (2007) المرأة والمجتمع المعاصر، القاهرة: الدار المصرية ، القاهرة، ص 311.
- 7-فاطمة الشيددي(2011) معوقات مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية الإدارية، منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، ص 133-141.
- 8-فهيمة كريم المشهداني (2012) سياسات تمكين المرأة البرامج و المعوقات : رؤية اجتماعية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية -كلية الاداب- جامعة بغداد ، العراق ، ع 88 ، ص ص 258 – 275.
- 9-مالك عبد الحسين أحمد (2012) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي - جامعة البصرة - العراق ، ع 23 ، ص ص 110 – 135
- 10-محمد أبي بكر الرازي(1997)مختار الصحاح، بيروت: المكتبة العصرية، ص 297
- 11-محيي محمد مسعد (2010) حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية) – مصر، بحوث المؤتمرات ص، 1986.
- 12-ميسون ضيف الله موسى (2006) أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ص 2.
- 13- هيام حمدي زهران (2008)معوقات تقدم المرأة لشغل الوظائف القيادية في المحليات : دراسة مقارنة كأحد محاور تمكين المرأة، در المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة) - مصر ، مج 6 ، ص ص 2960 – 3013.
- 14- ناهد رمزي (2004) المرأة والإعلام في عالم متغير، مكتبة الأسرة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ص 11.
- 15-نجاح الطراونه ومحمد أمين (2011) واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية -الأردن ، مج 26، ع 4 ، ص ص 133 – 178.
- 16-Mather, L(2004) Gender in context: Women in family law, Law& Society, Vol(8), pp110-130
- 17-Zaman, Farhana (2007) The Nature of Political Empowerment and Gender in Local Governance: A Comparative Study of Dhaka City Corporation and Narayanganj Municipality, Bangladesh e-journal of sociology, P -22 .
- 18-Strulik, Stefanie (2007) Local Governance and Women's Quota Reservations in India. In: Pakistan Journal of Women's Studies, P-72.

The Developmental and Social Role of Women in the Governmental Institutions

Asst. Prof. Dr. Wafaa Saber Nazal
Diyala University- College of Basic Education

Abstract :

Women have not been able to obtain a decent share of senior organizational positions, although a significant progress has been made in recent years in the field of women's education and social participation in our country. The number of women in senior positions in governmental organizations in our society is very little. Governmental organizations are extremely important and play a very complex role in society. Their influence on various aspects of society is significant. Organizations play a key role in shaping society's attitudes toward government, social culture, quality of life, and the success and stability of society. Public sector institutions are increasingly losing their ability to attract quality workers, and workers are being recruited by the private sector. This is particularly dangerous issues in developing countries. Researchers have developed a strong tendency to explain gender differences in playing managerial roles in the organizations. Some believe that it is not necessary to study gender differences, because men and women, when performing leadership roles, should only emphasize the norms and requirements of their formal roles set by the organization. In contrast, others believe that just as people are distinguished by their gender, they behave differently in leadership roles. They believe that women have a feminine style that is completely different from the masculine leadership style, which is oriented towards masculine tasks. In light of these developments, many feminist movements and international organizations have called for the strengthening of the empowerment approach. This approach is not only focuses on raising awareness among women and men, but also focuses on organizing women into organizations or associations that seek to enhance their capabilities and activate their participation in community development, particularly in the public sphere. It also seeks to enhance skills and provide women with the resources and opportunities that enable them to demonstrate their capabilities. Women's participation in developing the governmental organizations means that they are able to express their opinions and make decisions that impact their lives, as well as influence community development policy. This study (The Developmental Role of Women in Security Institutions) attempts to identify society's perceptions and views of women's role in the field of work in general and the security institution in particular. Also, What are the most important problems facing women in the security institution? What are the levels of development and empowerment that women have achieved in the field of work in the security institution? What is the view of men and women and their work in the security institution?

Key words: The Developmental and Social Role / Women